

**CENTRO UNIVERSITÁRIO TABOSA DE ALMEIDA – ASCES/UNITA
BACHARELADO EM DIREITO**

JÉSSIKA SOARES DA SILVA SOUZA

**A AUSÊNCIA DE REGULAMENTAÇÃO JURÍDICA DO LIMBO JURÍDICO
PREVIDENCIÁRIO TRABALHISTA E SUAS CONSEQUÊNCIAS: Uma análise à luz
do princípio da dignidade da pessoa humana**

**CARUARU
2019**

JÉSSIKA SOARES DA SILVA SOUZA

**A AUSÊNCIA DE REGULAMENTAÇÃO JURÍDICA DO LIMBO JURÍDICO
PREVIDENCIÁRIO TRABALHISTA E SUAS CONSEQUÊNCIAS: Uma análise à luz
do princípio da dignidade da pessoa humana**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado ao Núcleo de trabalho de Conclusão de Curso do Centro Universitário Tabosa de Almeida - ASCES/UNITA, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Me. Osório Chalegre.

CARUARU
2019

BANCA EXAMINADORA

Aprovado em: ____/____/____

Presidente: Prof. Me. Osório Chalegre.

Primeiro(a) Avaliador(a)

Segundo(a) Avaliador(a)

RESUMO

O Brasil vive um momento de insegurança no presente e de incerteza no futuro. Os últimos anos vêm sendo marcados por densas reformas e ajustes das legislações de direito previdenciário e consequentemente trabalhista na tentativa de alinhar os mecanismos estatais. O presente artigo visa analisar a questão da ausência de regulamentação jurídica da condição de limbo jurídico previdenciário trabalhista e as consequências produzidas por essa lacuna jurídica tanto para o empregador quanto para o empregado, referentes ao período de afastamento do trabalhador após a alta médica indevida pela autarquia previdenciária. Entende-se que existindo o nexo causal entre a patologia apresentada pelo trabalhador e a atividade laboral por ele desenvolvida e ocorrendo divergência entre os laudos médicos efetuados pela previdência e pelo médico do trabalho, de maneira alguma pode se deixar desamparado o trabalhador, induzindo-o a condição de limbo, ou seja, deixando-o sem o benefício previdenciário e sem receber o respectivo salário. Tal condição afronta o princípio da dignidade da pessoa humana, além de desrespeitar os direitos sociais previstos na Carta Magna, surge então a grande questão sobre quem deve ser responsável pelo empregado, por seus honorários e demais verbas recorrentes do período de limbo. Pretende-se então, por meio do percurso metodológico, analisar a ilegalidade e a inconstitucionalidade das altas previdenciárias indevidas que colocam o empregado em um grande estado de negligência e desamparo e, as consequências que estas trazem para o trabalhador e para a empresa que acaba ficando numa situação crítica, tendo que escolher entre receber esse trabalhador não devidamente recuperado para retorno laboral, ou, não o recebe-lo e arcar com os custos sem dispor do seu serviço. Restou-se demonstrado, através da pesquisa que, a prática indiscriminada da autarquia previdenciária trás grandes transtornos ao trabalhador e prejuízos especificamente as empresas, desamparadas juridicamente. Em razão disso, os dispositivos fiscalizadores estatais devem agir a fim de coibir tal prática que configura um verdadeiro quadro de insegurança jurídica.

Palavras-chave: Limbo. Auxílio-doença. Insegurança. Dignidade.

RESUMEN

Brasil vive un momento de inseguridad en el presente y de incertidumbre en el futuro. Los últimos años vienen marcados por densas reformas y ajustes de las legislaciones de derecho previsional y consecuentemente laborista en el intento de alinear los mecanismos estatales. El presente artículo busca analizar la cuestión de la ausencia de reglamentación jurídica de la condición de limbo jurídico previsional laboral y las consecuencias producidas por esa laguna jurídica tanto para el empleador y para el empleado referentes al período de expulsión del trabajador después de la alta médica indebida por la autarquía la seguridad social. Se entiende que existiendo el nexo causal entre la patología presentada por el trabajador y la actividad laboral por él desarrollada y ocurriendo divergencia entre los laudos médicos efectuados por la previsión y por el médico del trabajo, de manera alguna puede dejarse desamparado al trabajador, induciendo la condición de limbo, o sea, dejándolo sin el beneficio previsional y sin recibir el respectivo salario. Tal condición afrenta el principio de la dignidad de la persona humana, además de no respetar los derechos sociales previstos en la Carta Magna, surge entonces la gran cuestión sobre quién debe ser responsable por el empleado, por sus honorarios y demás fondos recurrentes del período de limbo. Se pretende entonces, a través del recorrido metodológico, analizar la ilegalidad y la inconstitucionalidad de las altas previsiones indebidas que colocan al empleado en un gran estado de negligencia y desamparo y, las consecuencias que éstas traen para el trabajador y para la empresa que acaba quedando una situación crítica, teniendo que elegir entre recibir a ese trabajador no debidamente recuperado para retorno laboral, o, no lo recibe y cargar con los costos sin disponer de su servicio. Se resaltó, a través de la investigación que, la práctica indiscriminada de la autarquía previsional traslada grandes trastornos al trabajador y perjuicios específicamente a las empresas, desamparadas jurídicamente. En consecuencia, los dispositivos fiscalizadores estatales deben actuar con el fin de cohibir tal práctica que configura un verdadero marco de inseguridad jurídica.

Palabras clave: Limbo. Ayuda enfermedad. Inseguridad. Dignidad.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	6
2 A POLÍTICA DE PREVIDÊNCIA SOCIAL E O BENEFÍCIO DO AUXÍLIO DOENÇA.....	9
3 O LIMBO PREVIDENCIÁRIO TRABALHISTA E O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA	13
4 DAS CONSEQUÊNCIAS CAUSADAS PELA ALTA INDEVIDA E ALTA PROGRAMADA, REALIZADAS PELA AUTARQUIA PREVIDENCIÁRIA.	17
5 DAS ALTERNATIVAS PARA ENFRENTAMENTO DO LIMBO	20
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	23
REFERÊNCIAS	25

INTRODUÇÃO

O limbo jurídico previdenciário pode ser entendido como o momento em que empregado, empregador e o Instituto Nacional de Seguro Social (INSS) divergem sobre a aptidão do trabalhador para retorno as atividades laborais, após este ter passado um período afastado gozando de benefício previdenciário devido a uma condição incapacitante de saúde.

Isso ocorre com a cessação do benefício previdenciário realizado pela autarquia que afirma a recuperação da capacidade laboral reconhecida pelo perito do INSS, trazendo como consequência o afastamento da suspensão contratual, determinando o retorno imediato do trabalhador às atividades laborais. No entanto, ao ser avaliado pelo médico do trabalho ou por seu médico particular esse mesmo trabalhador tem verificada sua inaptidão para o retorno, formando-se então a lide em questão.

Mesmo após constantes reformas na legislação essa situação de insegurança ocorre reiteradamente no âmbito previdenciário trabalhista e, permanece sem amparo legal evidente no atual ordenamento jurídico. Na verdade, as constantes alterações no âmbito da legislação previdenciária e as modificações promovidas até o momento não abarcam a problemática alcunhada pela doutrina e pela jurisprudência de limbo jurídico previdenciário-trabalhista, representado pela ausência de trabalho, do recebimento de salário e do benefício previdenciário.

Contudo, o intuito deste trabalho, não é dar um fim ao tema relacionado ao chamado “limbo jurídico previdenciário e trabalhista”. O que se busca, é estimular uma discussão mais incrementada e adequada sobre as garantias constitucionais e legais do tema, com o objetivo de possibilitar a garantia dos direitos inerentes ao trabalhador.

Diante disso, a peculiaridade da realidade fática de cada caso nos mostra a fundamental importância do estudo do tema para que se possa preservar a real função social do trabalho, para que haja continuidade da relação de emprego, para que se assegure o princípio da proteção do trabalhador, assim também como o princípio da dignidade da pessoa humana, na busca de solucionar as questões que afetam a relação existente entre empregador, empregado e autarquia previdenciária, o que conseqüentemente traria redução à quantidade de demandas na esfera judicial.

Partindo deste ponto, examinaremos a legislação e a doutrina referente à suspensão do contrato de trabalho e, entenderemos as obrigações e os deveres do empregador e da justiça do trabalho perante o evento do limbo jurídico previdenciário trabalhista.

Assim, a pesquisa aqui proposta tem como objetivo geral discutir a importância de medidas que possibilitem a proteção do trabalhador submetido ao limbo jurídico previdenciário trabalhista, garantindo-lhe segurança jurídica à luz do princípio da dignidade da pessoa humana, e refletindo sobre o impacto jurídico resultante da carência de marcos legais específicos que reconheçam tal fenômeno. Desse modo, a partir do percurso metodológico espera-se, ao final, obter resposta para o seguinte problema de pesquisa: Quais as dificuldades enfrentadas pelo trabalhador decorrente da ausência de leis claras que regulem a situação do limbo jurídico previdenciário trabalhista? A ausência de tais leis agride o princípio da dignidade da pessoa humana?

Dessa forma, propõe-se o presente artigo na linha de Pesquisa de Direitos Humanos e Direito Previdenciário-trabalhista, por entender que o mesmo tem possibilidade de contribuir com a construção de conhecimento que problematize a condição de insegurança trazida pelo fenômeno do limbo jurídico previdenciário trabalhista. Utilizando-se como meio a pesquisa exploratória que objetiva uma melhor compreensão e familiarização com o tema abordado, visando compreender a sistemática do limbo previdenciário trabalhista.

A forma de abordagem será de caráter qualitativo em razão das análises e conexões realizadas entre conceitos definidos pela doutrina e posicionamentos jurisprudenciais, principalmente em relação a ausência de regulamentação jurídica no que tange ao estado de insegurança do limbo jurídico previdenciário, a fim de verificar formas de auxiliar o empregado em situação de limbo.

O trabalho é dividido em quatro seções, além desta introdução. A primeira seção aborda a política de previdência social e o benefício do auxílio-doença concedido a trabalhadores que se encontram em determinadas situações de incapacidade laboral. Na segunda seção detalha-se o problema em estudo, demonstra-se a situação de limbo jurídico previdenciário que fica o trabalhador inserido quando não se encontra em condições de retorno ao trabalho, mas mesmo assim é liberado pela autarquia previdenciária que “garante” sua aptidão para tal. Além do mais, apresenta-se a preocupação à ofensa ao princípio constitucional da dignidade da pessoa humana e sua devida garantia aos indivíduos que se encontram diante dessa insegurança jurídica.

Não obstante, a terceira seção trata sobre as principais consequências trazidas pela alta indevida e pela alta programada, realizadas pela autarquia previdenciária, a vida destes indivíduos. Por fim, a quarta e última seção analisa as alternativas encontradas para enfrentamento do limbo jurídico de acordo com a doutrina e com a jurisprudência, que melhor acolheram ambas as partes do conflito (empregador e empregado).

Desta forma propõe-se então, uma pesquisa bibliográfica em consonância com discussões doutrinárias e jurisprudenciais, com o objetivo de reunir às informações que serviram de base para a construção do estudo proposto, quanto ao problema da ausência de regulamentação jurídica do limbo previdenciário trabalhista, das consequências trazidas por este, além das possíveis alternativas encontradas para enfrentá-lo.

2 A POLÍTICA DE PREVIDÊNCIA SOCIAL E O BENEFÍCIO DO AUXÍLIO DOENÇA

No Brasil, entre as políticas públicas desenvolvidas, algumas são destinadas a atender elementos dos direitos sociais, como educação, cultura e seguridade. Com relação à seguridade social, esta se organiza como um conjunto de ações que visam dar suporte ao cidadão e aos que dele dependem em casos de desemprego, velhice e doença fornecendo serviços públicos de assistência social como, a Previdência Social (PEREIRA, 2013, p. 2).

A seguridade ou proteção social deve ser na verdade, um meio usado para proteger o cidadão dos sinistros sociais, ou seja, de circunstâncias previsíveis ou não, que tiram do cidadão as condições necessárias para seu sustento. Nas palavras de Ingo Wolfgang Sarlet (2012, p.92-93):

Os direitos sociais de cunho prestacional encontram-se a serviço da igualdade e da liberdade material, objetivando a proteção da pessoa contra as necessidades de ordem material e a garantia de uma existência com dignidade, isto é, com um “mínimo existencial”, compreendido aqui de forma conexa ao princípio da dignidade e que abrange não apenas “um conjunto de prestações suficientes apenas para assegurar a existência (a garantia da vida humana - aqui seria o caso de um mínimo apenas vital) mas, mais do que isso, uma vida com dignidade, no sentido de uma vida saudável, como deflui do conceito de dignidade.

A Previdência Social é na verdade um seguro social sob um sistema de contributividade ligado ao mercado de trabalho, no qual a obrigação de contribuir é *conditio sine qua non* para a disponibilidade dos benefícios exclusivos aos assegurados e seus respectivos descendentes. São assegurados os que possuem contrato formal de trabalho e os que contribuem ao Regime Geral de Previdência Social (RGPS) de outras maneiras estabelecidas por lei, como por exemplo, o contribuinte individual, o facultativo, entre outros (OLIVEIRA, 2018, p.1).

Por se tratarem de contribuições previdenciárias obrigatórias, são norteadas por princípios como o da universalidade da participação e de cálculo dos benefícios e da preservação do seu valor real. Tal recolhimento (de taxas previdenciárias) se faz extremamente necessário já que garante alguma proteção ao cidadão e a sua dignidade.

Atualmente, o governo Temer extinguiu o Ministério da Previdência Social por meio da Medida Provisória nº 726/2016, que trouxe uma redução de 39 para 24 no número de ministérios na nova estrutura do Executivo federal. A medida determinou também que as suas atribuições fossem para a Secretaria de Previdência Social do Ministério da Fazenda.

Contudo, o recolhimento das contribuições se dá diretamente pelos trabalhadores ou por meio dos empregadores repassando os valores dos impostos no pagamento dos salários. Há ainda para estes trabalhadores a opção por sistemas de previdência privada com suas próprias regras e valores, no entanto, esse recurso é mais utilizado por cidadãos que buscam garantir uma renda extra, pois a previdência privada não substitui a pública, sendo denominada como complementar. Mas, em geral o Estado é quem se encarrega do recolhimento e a maioria dos trabalhadores são submetidos ao mesmo regime de contribuição previdenciária, com exceção dos funcionários públicos, organizações não governamentais e organizações religiosas.

Em suma, a previdência social engloba todos os regimes previdenciários existentes no Brasil (básicos, complementares, públicos ou privados). Os planos básicos são obrigatórios para os trabalhadores que exercem atividade laboral remunerada e se dividem em: Regime Geral de Previdência Social – RGPS que se faz obrigatório para todos com exceção dos titulares de cargos públicos efetivos e militares filiados a Regime Próprio de Previdência Social; Regimes Próprios de Previdência Social – RPPS's obrigatório para servidores públicos efetivos da União, estados, Distrito Federal e municípios, bem como militares criados pelas respectivas entidades e; Plano de Seguridade Social dos Congressistas – PSSC facultativo aos Deputados Federais, Senadores e suplentes (AMADO, 2014, p. 100-102).

Já os planos complementares não são obrigatórios e visam apenas oferecer prestações complementares para a manutenção do padrão de vida do segurado e de seus dependentes. São estes: Regime Complementar dos Servidores Efetivos de contribuição definida e a ser implementado pelas entidades políticas; Regime Complementar Privado Aberto usado por sociedades anônimas com autorização estatal e; Regime Complementar Privado Fechado explorado por associações ou fundações (AMADO, 2014, p. 103-104).

Desta forma, conforme contribuição a Previdência Social, concede ao trabalhador assistência em casos de velhice, maternidade, morte, invalidez e doença, por meio de pensões, aposentadorias e auxílios. De acordo com o decreto nº 3.048/99.

Quanto ao benefício do Auxílio-Doença, foco deste estudo, este se dá por incapacidade laboral em decorrência de doença ou acidente, devidamente comprovada através de perícia médica. Tendo por sua vez, característica alimentícia e transitória, pois deve ser pago pela previdência somente enquanto permanecer a incapacidade laboral (VIEIRA e NEVES, 2015, p.521).

É importante ressaltar que são necessários alguns requisitos para que o trabalhador adquira o direito ao benefício, entre eles os principais são: ter no mínimo 12 contribuições

mensais; possuir qualidade de segurado; comprovar em perícia médica, a doença ou acidente que o torna temporariamente incapaz para atividade laboral e estar afastado da empresa por mais de 15 dias corridos ou intercalados se dentro do prazo de 60 dias e pela mesma doença (com o mesmo CID- Código Internacional de Doenças).

Nas palavras de Carlos Alberto Pereira de Castro e João Batista Lazzari (2017, p. 495):

A concessão do auxílio-doença está sujeita, em regra, à comprovação da incapacidade em exame realizado por médico perito da Previdência Social, uma vez ultrapassado o lapso de 15 dias, cabendo à empresa que dispuser de serviço médico próprio ou em convênio o exame médico e o abono das faltas correspondentes aos primeiros 15 dias de afastamento (art. 75, § 2º, do Regulamento).

Portanto, para ter direito ao benefício o segurado terá que ter cumprido a carência equivalente a 12 meses de contribuições mensais, exceto quando se tratar de acidente de qualquer natureza ou causa, ou ainda, se acometido por alguma das patologias especificadas no rol do art. 151 da Lei nº 8.213/1991 (CRUZ, 2011, p. 1).

Sobre esta regra, podem ser feitas duas observações importantes. A primeira é a ausência de diversas doenças graves no rol do artigo mencionado, como a malária, a febre amarela, a esquistossomose, a doença de chagas, dengue hemorrágica, entre muitas outras que são incapacitantes. A segunda por sua vez, trata-se da própria exigência da carência de 12 meses de contribuição, quando na verdade o trabalhador não tem como prever ou programar situações de incapacidade laboral ou decidir se vai adoecer ou não. Ou seja, pode o trabalhador em diversas situações concretas ser acometido por doença, como também precisar se submeter a cirurgias urgentes, que lhe tragam risco de vida, nos primeiros 12 meses de filiação ao RGPS, e ter o benefício indeferido por ausência do cumprimento de carência. (RAMOS, 2014, p.1).

Por outro lado, o legislador estabelece que o trabalhador que sofrer acidente seja ele de qualquer natureza, ainda que não ligado ao trabalho, e mesmo que por sua culpa, terá direito ao benefício sem a exigência de carência. Já, o trabalhador que vier a ser vitimado por qualquer doença grave que não esteja relacionada no rol do artigo 151 da Lei nº 8.213/1991, não terá direito a nenhuma proteção sócia (RAMOS, 2014, p.2).

Sobre tal situação, Carlos Alberto Pereira de Castro e João Batista Lazzari (2017, p. 499) defendem que:

[...] a exigência de carência, nestes casos, padeceria de vício de inconstitucionalidade, por estabelecer tratamento diferenciado a situações semelhantes – ou pior, conceder proteção social a situações menos graves e negá-la a problemas de saúde mais graves, ante uma sutil e equivocada diferenciação entre “acidente” e “doença” e entre “doenças graves

tipificadas” e “não tipificadas”, acarretando violação ao princípio da isonomia (art. 5º, inciso I, CF).

De outra vertente, pode-se defender que o rol de doenças graves não deve ser considerado taxativo, ante a impossibilidade de completude do ordenamento jurídico – não cabendo ao legislador aquilo que nem mesmo a Medicina é capaz de fazer – arrolar todas as doenças consideradas graves existentes na atualidade e, ainda, manter essa lista atualizada.

Contudo, nos casos permitidos após mais de 15 dias corridos de afastamento por incapacidade laborativa, ocorre à suspensão do contrato de trabalho, e conseqüentemente o ingresso do trabalhador no benefício de auxílio doença diante da autarquia previdenciária a partir do décimo sexto dia de incapacidade, ficando o empregador isento do pagamento dos respectivos salários. Maurício Godinho Delgado (2015, p.1145) conceitua a suspensão do contrato de trabalho como:

A sustação temporária dos principais efeitos do contrato de trabalho no tocante às partes, em virtude de um fato juridicamente relevante, sem ruptura, contudo, do vínculo contratual formado. É a sustação ampliada e recíproca dos efeitos contratuais, preservado, porém, o vínculo entre as partes.

Assim sendo, no afastamento do trabalhador por incapacidade laborativa, ocorre tanto a interrupção do contrato de trabalho (nos primeiros 15 dias), como a suspensão deste a contar do décimo sexto dia de afastamento ficando à obrigação do INSS a realização do pagamento do benefício previdenciário em questão.

3 O LIMBO PREVIDENCIÁRIO TRABALHISTA E O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

Ao consolidarem uma relação de trabalho, empregado e empregador tornam-se vinculados a um contrato de trabalho, assumindo direitos e obrigações, e conseqüentemente passam a ser regidos pela legislação trabalhista.

Quando o INSS informa a cessação do benefício previdenciário por incapacidade laboral considerando o trabalhador apto para o retorno, enquanto que, ao mesmo tempo após realizar exame médico por ordem da empresa, esse mesmo trabalhador é considerado inapto por esta, que sustenta sua incapacidade de retorno para reinserção no trabalho e conseqüentemente para o exercício de sua função, temos então a tipificação do instituto “limbo jurídico previdenciário trabalhista” (SANTOS e RAFAGNIN, 2018, p, 125).

Limbo significa incerteza, dúvida ou insegurança e infelizmente trata-se de uma situação costumeira existente na relação de emprego. O que ocorre é que, o trabalhador ora afastado por motivos médicos, por não se encontrar em condições de retorno á sua função laboral conforme opinião da empresa, mesmo após ter recebido alta do INSS, fica economicamente desassistido, já que deixa de receber o benefício da Previdência Social e não volta a receber da empresa sua devida remuneração salarial (CARDOSO, 2017, p.1).

Quanto ao tema disposto nesse estudo, entende-se que a previdência social possui papel importante na relação de emprego, uma vez que assiste o trabalhador quando este se encontra incapacitado do exercício de sua função trabalhista.

Frederico Amado (2014, p.520) destaca que:

De acordo com o Manual de Perícia Médica da Previdência Social, incapacidade laborativa é a impossibilidade de desempenho das funções específicas de uma atividade ou ocupação, em consequência de alterações morfopsicofisiológicas provocadas por doença ou acidente.

Consequente, a Lei n. 8.213/91 e o Decreto n. 3.048/99 prevê o benefício do auxílio-doença, ofertado ao segurado após carência de no mínimo doze contribuições, que se encontre incapacitado ao trabalho por mais de 15 dias corridos. Direcionando-o á perícia médica do Instituto Nacional do Seguro Social – INSS.

Contudo, esse benefício de auxílio-doença quando concedido ou reativado se dá por tempo determinado, ou seja, cessará na data determinada pela autarquia. Por essa razão, nos últimos 15 dias do benefício, caso julgue que o prazo concedido inicialmente não foi suficiente para a recuperação de sua saúde e conseqüentemente retorno ao trabalho, o

segurado deverá requerer a prorrogação do benefício pela Central 135¹, internet ou comparecendo em uma das agências do INSS de sua cidade.

A grande questão problemática se dá, quando o INSS informa a cessação do benefício previdenciário por incapacidade laboral considerando o trabalhador apto para o retorno, enquanto que, ao mesmo tempo após realizar exame médico por ordem da empresa, esse mesmo trabalhador é considerado inapto por esta, que sustenta sua incapacidade de retorno para reinserção no trabalho e conseqüentemente para o exercício de sua função, temos então a tipificação do instituto “limbo jurídico previdenciário trabalhista”.

Decorre que, por divergência de opinião entre o médico perito da previdência e o médico do trabalho da empresa, o trabalhador se encontra em um verdadeiro “vão previdenciário”, sendo obrigado a enfrentar uma luta jurídica para obter seus subsídios.

Sobre essa circunstância fica então o empregado sem receber proventos da autarquia previdenciária, por ser considerado apto para retornar ao trabalho e, também sem ser assistido pela empresa mesmo estando vinculado por contrato de trabalho vigente, por entendimento do médico do trabalho de não estar apto ao retorno de sua função no estado atual de saúde (CÂNDIDO, 2016, p. 5).

Concomitantemente em que se diz que o primeiro passo se faz com a cessação do benefício previdenciário, sabe-se que é o impedimento de retorno à atividade laboral dado pelo médico do trabalho da empresa através do exame de retorno que, estabelece o marco inicial do limbo jurídico previdenciário trabalhista. Neste seguimento, as palavras de Marco Aurélio Marsiglia Treviso (2015, p.80) são norteadoras:

É muito comum o Poder Judiciário Trabalhista ser chamado a enfrentar a seguinte situação: determinado empregado encontra-se afastado de suas atividades, por força de um benefício acidentário (auxílio-doença comum ou acidentário), até o momento em que esta prestação é cancelada, pelo fato de que o INSS o considerou apto ao trabalho; o trabalhador, neste contexto, dirige-se à sede da empregadora para retomar as suas atividades profissionais, quando é comunicado pelo médico da empresa que, na verdade, ainda encontra-se inapto para o labor.

Sobre a empresa, a principal questão que lhe envolve é a obrigação de pagar os devidos vencimentos sem poder fazer uso da respectiva mão de obra. No entanto, a nossa Consolidação das Leis do Trabalho em seu artigo 4º garante que o lapso de tempo em que se encontra o empregado à disposição do empregador é considerado como efetivo não podendo

1 A Central de Atendimento 135 foi criada com o propósito de ampliar o acesso da população aos serviços do INSS através de um canal de atendimento por telefone e funciona de segunda à sábado, das 7 às 22 horas – horário de Brasília.

este utilizar-se do pressuposto da exiguidade de prestação do serviço para se isentar do encargo e “impulsionar” a responsabilidade para o INSS.

Logo, analisa TREVISO (2015, p.80):

É preciso buscar um mecanismo que possa, efetivamente, equilibrar este problema”. A grande questão é que, sabe-se que o instituto do limbo jurídico previdenciário trabalhista é um vácuo no ordenamento jurídico, sem uma disposição determinada a sua solução imediata, tornando necessário o uso da função interpretativa da norma como critério orientador para os interpretes da lei.

Não obstante, sabe-se que antes de ser uma obrigação ou um dever, o trabalho é um direito inerente a pessoa humana que desfruta de reconhecimento pelas diversas culturas mundiais. Apenas por meio do trabalho o indivíduo consegue participar de sua comunidade e alcançar o patamar civilizatório de dignidade.

O que leva ao princípio da dignidade da pessoa humana e sobre este destaca-se a descrição de Sarlet (2012 p.123):

[...] a incidência do princípio da dignidade da pessoa humana no âmbito do trabalho implica a necessidade de se proteger o trabalhador contra qualquer ato atentatório à sua dignidade, de lhe garantir condições de labor saudáveis e dignas, e também de propiciar e promover a inclusão social.

Em outras palavras, diante da situação de limbo previdenciário e após alta do INSS, o trabalhador possui o direito a reabilitação profissional, instituto esse que se encontra amparado pela Constituição Federal em seus artigos 6º e 203º e relacionado aos direitos sociais previstos na Carta Magna (RIZZI, 2014, p. 1)

Como se não bastasse, a legislação ainda é objetiva dando a incumbência pela requalificação profissional do indivíduo ao INSS, porém por conta das limitações desta autarquia previdenciária, autoriza o Decreto 3.048/99, em seu artigo 139, o desenvolvimento de cursos no meio da comunidade por instituições públicas ou privadas conveniadas ou contratadas. Contudo, não dá para fechar os olhos para tal situação de grande frequência e de penosa resolução que se configura quando o trabalhador ao receber alta médica programada do INSS e esta alta não é coadunável com o julgamento do médico do trabalho que continua considera-o incapacitado para o retorno de suas atividades laborais.

Sobre isso alerta Cinthia Espada (2007, p. 185-202):

Independentemente de qualquer política pública, há necessidade de tutelar e, mais do que isso, dar efetividade ao direito de dignidade do trabalhador por meio da teoria dos princípios, como iniciativa do Poder Judiciário e dos juristas em geral, o que implica a promoção, no maior grau possível, do princípio protetor do empregado. Com este objetivo, a postura crítica do intérprete também é de suma importância.

Tem-se então, um problema ainda maior que passa a fugir da seara previdenciária e trabalhista e generaliza-se comprometendo a saúde pública, como salienta Medeiros (2013, online):

É claro o problema antes adstrito à seara previdenciária assume agora contornos de comprometimento da saúde pública, isto porque a cessação do benefício em decorrência do transcurso do prazo de recuperação e tratamento estimado sem que o segurado esteja efetivamente apto ao retorno à sua atividade laboral acarreta, invariavelmente, o exercício do trabalho de forma a agravar sua enfermidade ou lesão, piorando seu estado de saúde.

Chegando, então, a questão que vem sobrecarregando o judiciário, em decorrência da falta de legislação específica sobre o assunto.

É oportuno lembrar aqui também o *princípio da democracia econômica e social*, que na lição de J. J. Gomes Canotilho (2003, p.337-342):

Tem a mesma dignidade constitucional do princípio do Estado de Direito, impondo tarefas ao Estado na adoção de medidas necessárias para a evolução da ordem constitucional sob a ótica de uma justiça social. O princípio da democracia social e econômica não pode, de forma alguma, ser concebido como um ‘conceito em branco’ e sem qualquer substância normativo-constitucional, aspecto que ganha relevo nos casos de situações sociais de necessidade, justificadoras de uma imediata pretensão dos cidadãos a partir do princípio das condições mínimas de existência, em respeito da dignidade da pessoa humana. Por fim, em tempos de crise de direitos sociais, não se deve descuidar de uma decorrência do princípio da democracia econômica e social, que é a proibição do retrocesso social.

Como resultado, há entendimento de que na relação entre o empregado, o empregador e a autarquia previdenciária, irrefutavelmente a figura mais fragilizada e sujeita a súbitas mudanças é o empregado, visto que as leis que tentam abraçar a situação de incapacidade laborativa provam ser inábeis para solucionar o conflito acerca do limbo jurídico previdenciário trabalhista, gerando a estes, enorme insegurança jurídica e ofensa ao referido princípio da dignidade da pessoa humana.

4 DAS CONSEQUÊNCIAS CAUSADAS PELA ALTA INDEVIDA E ALTA PROGRAMADA, REALIZADAS PELA AUTARQUIA PREVIDENCIÁRIA.

Cada vez mais, tem aumentado o número de concessões inapropriadas de alta médica previdenciária dos segurados que, ao contrário do que diz a conclusão da autarquia previdenciária, não apresentam circunstâncias de aptidão para o retorno ao trabalho. E como consequência dessa falha, a autarquia acaba trazendo às empresas complicações trabalhistas de árduo equacionamento.

É incontestável a função social que as empresas desempenham dentro da sociedade, o que se questiona é até onde, ou o limite, da responsabilidade destas perante a postura dos órgãos previdenciários que não coadunam com suas atribuições institucionais, sociais e políticas. Por isso, se diz que, o conteúdo se enquadra em um cenário maior de discussão, onde se discute a efetivação dos direitos sociais e a necessidade de garantir a reinclusão do trabalhador no mercado de trabalho. (MATIAS 2009. p. 84-85)

Em conformidade, sabe-se que são atribuição e obrigação do Estado tomar medidas necessárias para o desenvolvimento da ordem constitucional, promovendo a justiça social. E em sentido maior, o compromisso do Estado em especial com os direitos previdenciários e trabalhistas, ou seja, direitos de cunho prestacional, devem objetivar a proteção da pessoa quanto as suas premências de ordem material e a preservação de uma existência com dignidade, com pelo menos o “mínimo existencial”, se conectando com o princípio da dignidade da pessoa humana, que abarca não somente uma coleção de contribuições suficientes á garantirem a subsistência do empregado, mas, muito mais que isso, garantir uma vida digna e decente.

Quanto a isso, existe também no Brasil a denominada garantia constitucional de bem-estar e justiça social devida aos trabalhadores em geral, essa garantia constitucional está inteiramente ligada á outra garantia também constitucional, a garantia de uma apropriada reabilitação profissional (RAMOS, 2016, p.1).

Já a lei de benefícios da Previdência Social de número 8.213/91 define em seu artigo 18, III, ‘c’ que a atividade de reabilitação profissional é devida não só ao segurado, como também ao seu dependente. Não obstante, este serviço é dispensado pela Previdência Social que não impõe carência ao segurado, conforme estabelecido no artigo 26, inciso V, da mesma lei. Ou seja, não é necessário que o segurado do INSS realize um numero de contribuições mínimas para que tenha direito ao acesso do serviço de reabilitação profissional.

A respeito do programa de reabilitação profissional, o mestre e doutor em Direito do Trabalho, MASSONI (2012, p. 2) diz que:

O programa de reabilitação profissional busca atenuar a incapacidade funcional de um trabalhador, propiciando-lhe sua reinserção no mercado de trabalho. Atende, simultaneamente, aos imperativos de natureza profissional, pela recolocação no meio de trabalho, e de natureza social, em termos de dignidade da pessoa humana. Não por outra razão é que a Convenção n. 159 da OIT (Organização Internacional do Trabalho), ratificada pelo Brasil desde 1991, que versa sobre Reabilitação Profissional e Emprego, declara que, para efeitos desta Convenção todo o País-Membro deverá considerar que a finalidade da reabilitação profissional é a de permitir que a pessoa deficiente obtenha e conserve um emprego e progrida no mesmo, e que se promova, assim, a integração ou a reintegração dessa pessoa na sociedade.

Assim também, o ordenamento jurídico brasileiro, em seu artigo 89 da Lei 8.213/91 declara que:

Art. 89. A habilitação e a reabilitação profissional e social deverão proporcionar ao beneficiário incapacitado parcial ou totalmente para o trabalho, e às pessoas portadoras de deficiência, os meios para a (re) educação e de (re) adaptação profissional indicados para participar do mercado de trabalho e do contexto em que vive.

Só depois de reabilitado, mesmo que exista alguma limitação pessoal, esse profissional deve ser reinserido no mercado de trabalho e só então retornar a empresa, para uma função compatível com a sua inaptidão, se houver (CÂNDIDO, 2016, p. 5). É só a partir daí que o benefício previdenciário deveria ser cessado e conseqüentemente também a suspensão do contrato de trabalho, retornando o pacto laboral. Entretanto, é fato que o INSS na maioria das vezes acaba por considerar aptos segurados que quando examinados de maneira mais concisa não demonstram a mínima condição de retorno ao trabalho, agindo de forma contrária ao direito justo, a própria legislação previdenciária e também ao que alude a Constituição.

A redação do artigo 62 da lei 8.213/91 é clara quando determina que: “o segurado gozando do auxílio-doença, não susceptível de recuperação para retornar a sua atividade habitual, deverá ser submetido a um processo de reabilitação profissional para que possa exercer outra atividade”.

Assim sendo, a alta inadequada do INSS, seja ela do auxílio-doença ou da aposentadoria por invalidez, coloca a empresa e o trabalhador em uma situação de difícil resolução, pois o retorno à atividade laboral sem a devida recuperação pode por agravar o quadro de saúde deste trabalhador, fato esse que de tão propenso pode ocorrer ate mesmo durante a reabilitação e que já é reconhecido pela própria legislação.

Como se não bastasse, as altas indevidas têm ocorrido com mais frequência nos casos em que a autarquia aplica o fenômeno chamado “alta programada”. Criada pelo órgão previdenciário com a intenção de reduzir o número de fraudes, mas que tem como efeito reverso, o aumento do número de benefícios cessados sem que os beneficiários apresentem qualquer condição mínima de retorno ao trabalho.

Criada pelo Decreto nº 5.844 de 13 de julho de 2006 que veio alterar o artigo 78 do Decreto nº 3.048/99, a alta programada trata-se de um desenrolamento do programa CPES (Cobertura Previdenciária Estimada). Em síntese, o Decreto nº 5.844 assente o INSS, estabelecer um prazo que compreender satisfatório para obtenção da recuperação da capacidade laboral em questão, sem a realização de uma nova perícia, o que obviamente foge da razoabilidade, pois sabe-se que cada caso clínico possui seu próprio ritmo de evolução, o que torna a reavaliação pericial imprescindível (MEYER, 2018, p.4). Por isso, inúmeras são as decisões judiciais, por meio de mandados de segurança, que decidem até mesmo pela inconstitucionalidade do aludido Decreto.

Acerca disto, já se deliberou que:

É ofensiva ao princípio da razoabilidade a conduta da Autarquia Previdenciária em presumir que as causas que ensejaram a incapacidade para o trabalho estariam superadas a contar de uma data previamente estimada, sem que realizado qualquer exame ao término do período inicialmente estipulado para a percepção do aludido benefício ou mesmo transferir para o segurado a responsabilidade de conseguir agendar uma nova data para perícia quando deficiente a máquina administrativa a ponto de ensejar a criação da alta programada. (TRF 1ª Região - Processo na Origem: 105041218964 – Rel. Rosymayre Gonçalves de Carvalho, DJ em 02.04.2012, p. 249).

Pactua-se com essa apreciação, pois a efetuação da perícia médica antes da liberação do beneficiário se faz vital, de maneira a comprovar não apenas a aptidão deste para o retorno ao exercício de suas atividades laborais como também, a justificativa para a cessação do benefício do auxílio-doença.

Além disso, como defende RAMOS (2014, p.2):

Entendemos que a responsabilidade pela incapacidade temporária ou permanente deste trabalhador é de ambos, INSS e Empregador. O primeiro porque recebe contribuição em montante considerável do Empregador e do Empregado. O segundo porque se aproveita da força de trabalho do empregado e auferir lucro com esta prestação de serviço.

5 DAS ALTERNATIVAS PARA ENFRENTAMENTO DO LIMBO

Com efeito, a significância do presente infortúnio é de grande relevância, posto que até hoje não foi enfrentada de maneira consolidada nem pela doutrina, nem pela jurisprudência. Em decorrência dessa lacuna jurídica e constituído esse impasse, acorrem ao empregador e ao empregado, inúmeras dúvidas sobre como devem atuar diante desses casos. Na maioria dos casos, por não saber como atuar, o empregador simplesmente rejeita o retorno do empregado ao trabalho e quando isso acontece, conforme frequentes decisões da Justiça do Trabalho, a empresa acaba sendo condenada a pagar não só os salários do período não trabalhado, como também, reparação por danos morais ao empregado.

Por outro lado, existem empresas que com a alta do INSS, recolocam o empregado na função que ele exercia antes do afastamento, mesmo tendo a avaliação do médico do trabalho atestado sua inaptidão para exercer tal função. Essa também não se mostra a melhor alternativa a ser adotada, porquanto, sem a devida reabilitação o empregado não trará a empresa uma produtividade satisfatória, além de que, fica o empregador suscetível ao risco quase que inafastável de ser responsabilizado tanto no âmbito civil, como no trabalhista, por agravamento do estado de saúde ou da incapacidade, por possíveis acidentes de trabalho decorrentes da limitação pessoal existente, ou ainda por doença ocupacional.

Destaca-se a posição de VIANNA (2007; p. 106):

Nesta situação, compreendemos que a empresa não poderá permitir o retorno do trabalhador às atividades profissionais, devendo manter suspenso o contrato de trabalho diante do documento médico apresentado e da comprovação, pelo obreiro, de que está discutindo a questão junto ao INSS ou por meio de ação judicial. Note-se que, para justificar o afastamento, de forma a não caracterizar o abandono de emprego por excesso de faltas injustificadas, o empregado deve comprovar ao empregador, por meio de documentação médica, a incapacidade gerada pelo acidente ou pela doença. Também por documentação médica deve ser comprovada a recuperação da capacidade laborativa, de forma que, se o obreiro apresenta atestado indicando ser necessária a permanência do afastamento, a empresa não pode permitir o seu retorno, sob pena de se responsabilizar por eventual agravamento da enfermidade ou lesão. O contrato deverá permanecer suspenso até que novo atestado médico, indicativo da recuperação da capacidade laborativa seja apresentado à empresa.

Diante da problemática em questão e após avaliação das possibilidades, duas alternativas parecem ser mais viáveis, sendo a segunda mais razoável que a primeira, vejamos. A primeira hipótese seria: constatada a inaptidão do trabalhador pela avaliação do médico do trabalho para o retorno laboral, a empresa responsável, pagaria os salários mesmo

não estando o funcionário a sua disposição, porém como uma licença remunerada, encaminhando este novamente para o INSS para a realização de uma nova perícia, devido ao recurso apresentado pelo empregado, realizando um acompanhamento médico. Ou, pode também o empregador, realocar esse funcionário para uma função que demande menos esforço, assim como, pactuar desde que de mútuo acordo, termo de compromisso em que este empregado se vincule a devolver os salários recebidos, se conferido for o benefício previdenciário por via administrativa ou judicial.

Como afirma CASTRO (2016, p.4):

O empregado que se sente insatisfeito com o resultado da perícia, pode ajuizar pedido de reconsideração ou recurso administrativo junto ao órgão recursal. Pode também ingressar com ação judicial contra o INSS para que seja assegurado o seu benefício de auxílio-doença até sua efetiva recuperação.

A vantagem dessa medida, é que ao pagar os salários como forma indenizatória a empresa além de ficar resguardada, tem a chance de reparação por danos morais, na hipótese do empregado ajuizar uma reclamação trabalhista. Porém, essa medida se torna ineficaz para o empregador, já que a chance de ressarcimento dos salários pagos, na prática, é mínima.

Outra vez, conforme CASTRO (2016, p.5):

Não podemos, simplesmente, “tapar buracos legislativos” repassando à empresa ônus que ela já se obrigou e, principalmente, efetuou contribuições enquanto estava cumprindo as regras do sistema previdenciário e fiscal, sob pena de desviar a própria finalidade do Estado Social que deve prestigiar a proteção social e não esmagar, por completo, a livre iniciativa.

Já a segunda hipótese, se mostra mais assente á realidade, pois ao ser constatada a inaptidão do empregado para retorno ao trabalho mediante exame médico trabalhista, a empresa requer uma declaração do próprio empregado, esta informando sua incapacidade pessoal para retorno ás atividades laborais e, garantido que entrará com recurso administrativo, se ainda em tempo hábil, ou através de ação judicial. Inclusive, também fará o acompanhamento da perícia médica, com médico de sua confiança.

Essa medida deixa o empregador resguardado, pois ao fazê-la deixa-se evidente a intenção da empresa em recolocar a função á disposição do empregado, afastando assim qualquer possibilidade de posterior alegação de que tenha se recusado a receber o trabalhador ao retorno de sua antiga função. Igualmente, ao acompanhar o resultado da perícia o empregado fica por dentro de como anda sua situação e não corre o risco de perder prazos para possíveis recursos, sem ter também que se preocupar em reaver valores pagos no período de afastamento.

Neste sentido, a jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região abordou a questão em 2010, apesar de não ser completamente em conformidade com o entendimento exposto:

Alta médica do INSS. Recusa do trabalhador pela empresa. Impossibilidade. A alta médica é um ato administrativo e este goza de presunção de boa-fé e correção. Não pode o particular (empregador) descumprir o ato administrativo e impedir o acesso da trabalhadora ao trabalho e respectivos salários. Se a empresa entende que não deve receber o empregado nas suas dependências porque ainda está doente, deve questionar a alta médica no Juízo competente. E, até obter decisão favorável, deve pagar os salários do período. O que não se admite é que, diante da alta do INSS, com a cessação do benefício previdenciário e a recusa do empregador e ausência de salários, o empregado fique à própria sorte, sem obter sua subsistência de qualquer dos lados.

Por isso, mais uma vez, segundo CASTRO (2016, p.5):

Durante a discussão judicial, entende-se que no caso de procedência do pedido do segurado/obreiro, o INSS deve arcar com todos os valores referentes à alta médica e, no caso de improcedência, por meio de decisão judicial, deve o obreiro ser readaptado à outra função no âmbito da empresa ou reabilitado profissionalmente, retornando o contrato de trabalho a partir do trânsito em julgado da improcedência e ciência da empresa, fazendo jus, neste caso, ao recebimento de salários, pois desconfigurada a suspensão contratual.

Por fim, reitera-se que esse entendimento ainda é polêmico e pouco discutido, demandando um nível maior de amadurecimento nas decisões judiciais e na doutrina previdenciária trabalhista.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

De acordo com o exposto depreende-se que, o conceito de limbo no dicionário é a condição daquilo que se encontra ignorado, desprezado ou indeterminado. E é justamente nesse contexto que o empregado se encontra diante da discordância dos julgamentos médicos. No entanto, da mesma forma que o empregado, a empresa acaba por ficar numa condição complicada, devido as constantes decisões responsabilizando esta a arcar com a remuneração salarial, mesmo diante de alta indevida realizada pela autarquia previdenciária.

Basicamente, na situação de limbo previdenciário trabalhista o empregado encontra-se em um verdadeiro impasse onde, recebe alta pela Previdência, entretanto ainda não está apto para o retorno laboral e, na maior parte das vezes, também não possui meios de providenciar seu próprio sustento e de sua família. Não obstante, sabe-se que é encargo deste empregado apresenta-se á disposição do empregador após a referida alta, mesmo que esta tenha sido indevida, conforme estabelece a Súmula 32 do TST.

Apesar disso, frequentemente após perícia realizada pelo médico do trabalho a empresa se recusa a receber este empregado devido à conclusão da sua incapacidade laboral, ou por medo de uma possível piora do quadro clínico ou apenas por considerar a suspensão do contrato de trabalho devido à inexistência da prestação de serviço. No entanto, verificou-se que essa alternativa de não readmitir o empregado incapacitado não trás vantagens para a empresa, que acaba por incidir no descumprimento de ato administrativo da Previdência que por sua vez é dotado de presunção de veracidade, legitimidade e boa-fé. Ou seja, por si só a atestação da incapacidade laborativa realizada pelo médico do trabalho não tem força para produzir o efeito de suspensão contratual, somente à verificação feita pelo INSS é capaz de produzi-lo.

Dessa forma, se o empregado ajuizar uma reclamação trabalhista contra a empresa, essa poderá ser condenada não só ao pagamento dos salários durante todo o período do limbo, como também a indenização pecuniária por reparação de danos morais.

Por outro lado, muitas vezes as empresas optam por receber esse empregado incapacitado e recoloca-lo na mesma função já antes desempenhada, ignorando suas limitações, aumentando o risco de agravamento do seu estado de saúde e conseqüentemente de uma penalização indenizatória ainda maior. Por isso, a reintrodução do empregado dentro da empresa deve observar suas necessidades e possibilidades, resguardando o seu quadro clínico.

Importante frisar que, o empregado ao ser reintegrado no quadro de funcionários da empresa não pode simplesmente não exercer atividade alguma, ficando ocioso ou sofrendo qualquer espécie de desqualificação pessoal ou trabalhista. Além disso, desde o momento que tem ciência do estado clínico de incapacidade do empregado, é dever do empregador cuidar não apenas da saúde física, mas também da saúde psíquica deste trabalhador.

Por isso, diante da complexidade do tema exposto, da ausência de legislação específica que o defina e de entendimentos consolidados nos tribunais, o mais sensato a ser feito pela empresa com vistas a resguarda-se, é formalizar em juízo questionamentos acerca da incapacidade do empregado, com o intuito de auxiliá-lo na conquista ou no restabelecimento do seu benefício.

Por fim, o presente estudo conclui-se a responder aos questionamentos iniciais, no sentido de que a situação de limbo jurídico previdenciário trabalhista é uma realidade fática presente e enfrentada tanto na esfera trabalhista como na esfera da justiça federal do país, devido às indevidas altas médicas conferidas pela autarquia previdenciária, que são contestadas pelo obreiro e empregador que, ocasionando impasses terminam por manter a suspensão do contrato de trabalho. Portanto, a fim de solucionar a lide e conseqüentemente dar uma solução, ainda que temporária, a vida do trabalhador que, até então, fica a mercê do limbo, devem estes para garantir seus direitos, se valerem das ações judiciais específicas contra a autarquia previdenciária.

REFERÊNCIAS

AMADO, Frederico. **Curso de Direito e Processo Previdenciário**. 5. ed. Salvador: JusPODIVM, 2014.

BRASIL. **Consolidação das Leis de Trabalho (CLT) 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial [dos] Estados Unidos do Brasil, Poder Executivo, Rio de Janeiro, DF, 9 ago. 1943. Seção 1, p. 11937-11984.

BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Organização de Alexandre de Moraes. 16.ed. São Paulo: Atlas, 2000.

BRASIL. **Convenção nº 159** da Organização Internacional do Trabalho. 31 ago. 1989. Disponível em: <http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_159.html>. Acesso em: 14/09/18.

BRASIL. **Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999**. Aprova o regulamento da previdência social, e dá outras providências. Disponível em: <http://legislacao.planalto.gov.br/legisla/l/cgi/lacao.nsf/Viw_Identificacao/DEC%203.048-1999?OpenDocument>. Brasília, DF. Acesso em: 14/09/18.

BRASIL. **Decreto nº 5.844, de 13 de julho de 2006**. Acresce parágrafos ao art. 78 do Regulamento da Previdência Social, aprovado pelo Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/2006/decreto-5844-13-julho-2006-544594-publicacaooriginal-56066-pe.html>>. Brasília, DF. Acesso em: 14/09/18.

BRASIL. **Lei de Benefícios da Previdência Social – Lei 8213/91**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <<https://presrepublica.jusbrasil.com.br/legislacao/104108/lei-de-beneficios-da-previdencia-social-lei-8213-91>>. Brasília, DF. Acesso em: 16/09/2018

BRASIL. **Medida Provisória nº 726, de 2016**. Altera e revoga dispositivos da Lei nº 10.683, de 28 de maio de 2003, que dispõe sobre a organização da Presidência da República e dos Ministérios. Disponível em: <<https://www.congressonacional.leg.br/materias/medidas-provisorias/-/mpv/125733>>. Brasília, DF. Acesso em: 14/09/18.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº32**. Presume-se o abandono de emprego se o trabalhador não retornar ao serviço no prazo de 30 (trinta) dias após a cessação do benefício previdenciário nem justificar o motivo de não o fazer. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_1_50.html#SUM-32>. Brasília, DF. Acesso em: 16/09/2018

CÂNDIDO, Nathalia Angarani. **Responsabilidade da empresa em face da indevida alta previdenciária do trabalhador.** Revista Jusbrasil. São Paulo (ag. 2016). p.2 e 6. Disponível em: <<https://tamcardoso.jusbrasil.com.br/artigos/494756298/a-responsabilidade-do-empregador-na-situacao-de-limbo-juridico-previdenciario-trabalhista>>. Acesso em: 14/05/18

CANOTILHO, J. J. Gomes. **Direito Constitucional e Teoria da Constituição.** 7. ed., Coimbra: Almedina, 2003.

CARDOSO, Talita. **A Responsabilidade do Empregador na Situação de Limbo Jurídico Previdenciário Trabalhista. Pesquisa Jurisprudencial realizada no TRT-2 e no TST.** Revista Jusbrasil. São Paulo (set. 2017). p.2. Disponível em: <<https://tamcardoso.jusbrasil.com.br/artigos/494756298/a-responsabilidade-do-empregador-na-situacao-de-limbo-juridico-previdenciario-trabalhista>>. Acesso em: 14/05/18

CASTRO, Carlos Alberto Pereira de; LAZZARI, João Batista. **Manual de direito previdenciário.** 20 Ed. – Rio de Janeiro. Forense. 2017.

CID-10. **Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde.** 10a rev. São Paulo: Universidade de São Paulo; 1997. vol.1. 5. Organização Mundial da Saúde.

CRUZ, Aline Késsia Gonçalves. **Auxílio-doença e sua relação com o Direito do Trabalho.** Conteudo Juridico, Brasília-DF: 26 nov. 2011. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.34505&seo=1>>. Acesso em: 14/05/18.

ESPADA, Cinthia Maria da Fonseca. **O princípio protetor do empregado e a dignidade da pessoa humana.** Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região-Campinas. n. 30, jan.-jun., 2007, p. 185-202.

GODINHO, Mauricio Delgado. **Curso de Direito do Trabalho.** 14. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 1145.

RAMOS, Waldemar Júnior. **Divergência de análise da incapacidade do trabalhador. Quem está certo: o perito do INSS ou o médico do trabalho?** Revista Jusbrasil. São Paulo (dez. 2014). p.2. Disponível em: <<https://saberalei.jusbrasil.com.br/artigos/157541235/divergencia-de-analise-da-incapacidade-do-trabalhador-quem-esta-certo-o-perito-do-inss-ou-o-medico-do-trabalho>>. Acesso em: 14/09/18.

RAMOS, Waldemar Júnior. **Lista de doenças graves que possibilitam o segurado obter o benefício por incapacidade sem cumprir o período mínimo de carência.** Revista Jusbrasil. São Paulo (dez. 2014). p.1-2. Disponível em: <<https://saberalei.jusbrasil.com.br/artigos/157541235/divergencia-de-analise-da-incapacidade-do-trabalhador-quem-esta-certo-o-perito-do-inss-ou-o-medico-do-trabalho>>. Acesso em: 16/05/18.

JUNIOR, Waldemar Ramos. **Reabilitação profissional realizada pelo INSS e a volta do trabalhador com baixa instrução para o mercado de trabalho.** Revista Jusbrasil. São Paulo (mar. 2016). p.1. Disponível em: <<https://saberalei.jusbrasil.com.br/artigos/157541235/divergencia-de-analise-da-incapacidade-do-trabalhador-quem-esta-certo-o-perito-do-inss-ou-o-medico-do-trabalho>>. Acesso em: 20/06/18.

MASSONI, Tulio de Oliveira. **Os desafios do trabalhador em face da (indevida) alta previdenciária.** Revista Brasileira de Previdência Atuária, Contabilidade e Direito Previdenciário. São Paulo, 1ª edição (nov. 2012). p. 2. Disponível em: <<http://revbprev.unifesp.br/index.php/edic/9-um/14-osdesafios>>. Acesso em: 24/05/18.

MATIAS, João Luis Nogueira. **A função social da empresa e a composição de interesses na sociedade limitada.** Tese (Doutorado em Direito Comercial) – Universidade de São Paulo. São Paulo. p. 84-85. 2009.

MEDEIROS, Juliana Gurgel de. **Auxílio-doença: carência, alta programada, reabilitação e direitos do segurado.** Revista Jus Navigandi. Teresina (set. 2013). Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/25332>>. Acesso em: 24/05/18.

MEYER, Eduardo. **A ILEGALIDADE DA ALTA PROGRAMADA NOS BENEFÍCIOS POR INCAPACIDADE.** Revista Jus Navigandi. Teresina (nov. 2018). Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/70261/a-ilegalidade-da-alta-programada-nos-beneficios-por-incapacidade>>. Acesso em: 20/09/18.

OLIVEIRA, Luciana Ramos. **A previdência social brasileira e o LOAS como políticas públicas: a questão da sua efetividade.** Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=9799>. Acesso em: 14/09/18.

PEREIRA, Flávia Siqueira Costa. **Aposentadoria por invalidez e a suspensão do contrato de trabalho.** Conteudo Juridico, Brasília-DF: 01 mar. 2013. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.42262&seo=1>>. Acesso em: 24/05/18.

RIZZI, Ângela Onzi. **Reabilitação profissional como condição para a cessação do auxílio-doença.** Conteúdo Jurídico, Brasília-DF: 13 dez. 2014. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.51379&seo=1>>. Acesso em: 24/06/18.

SANTOS, Nadinajara Amaral dos; RAFAGNIN, Thiago Ribeiro. **Limbo jurídico previdenciário trabalhista e a responsabilidade civil do empregador que obsta o retorno do empregado ao trabalho.** (Re)pensando Direito, Santo Ângelo/RS. v. 08. n. 15. jan./jul. 2018, p. 120-142. Disponível em: <<http://local.cneccsan.edu.br/revista/index.php/direito/index>>. Acesso em: 22/05/2018.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988.** 4. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2012.

TREVISO, Marco Aurélio Marsiglia. **O limbo jurídico: o trabalhador que é considerado apto pelo INSS e inapto pelo empregador. Uma solução hermenêutica em prol da justiça do trabalho.** São Paulo: LTr, 2015.

TRF.APELAÇÃO CIVIL: 2006.01.99.004957-1/MG. RELATOR (A): JUÍZA FEDERAL ROSIMAYRE GONCALVES DE CARVALHO. DJ: 29/02/2012. **Jusbrasil**, 2012. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/diarios/35806988/trf-1-02-04-2012-pg-249>>. Acesso em: 30 out. 2018.

TRT-2 - RO: 00585200831202007 SP, Relator: ANTERO ARANTES MARTINS, 3ª TURMA, Data de Publicação: 27/10/2010. **Jusbrasil**, 2010. Disponível em: <<https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/317606178/recurso-ordinario-ro-585200831202007-sp/inteiro-teor-317606188?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 10 nov. 2018.

VIANNA, Cláudia Salles Vilela. **A relação de emprego e os impactos decorrentes dos benefícios previdenciários.** LTR, 2007.

VIEIRA, Aline Ortiz. NEVES, Andréia Scheffer das. **Se correr o bicho pega, se ficar o bicho come! O dilema do segurado incapacitado na cessação indevida do benefício e a possível configuração de dano moral.** Revista Juris Plenum Previdenciária: doutrina. Rio Grande do Sul Ano III, n. 12 (nov./jan. 2016). Editora Plenum, 2015. p. 521.